

Danka Italia, Ipotesi Piattaforma rinnovo CIA 17/10/2002

Ipotesi di Piattaforma rivendicativa per il rinnovo dell'Accordo Nazionale Integrativo Danka

Premesso

Che con l'accordo del 1 ottobre 1998 le parti definivano un modello di Relazioni Sindacali teso a governare, favorendo la ricerca del consenso, i processi di riorganizzazione aziendale.

Che tale Modello ha consentito una concertata gestione di varie tematiche, in particolare quelle riconducibili al riequilibrio degli organici e quelle concernenti il processo di armonizzazione dei diversi contratti applicati da Danka e che allo stato necessita di un suo completamento.

Considerato tutto quanto sopra, nel mentre si conferma la validità del modello/sistema di Relazioni Sindacali in precedenza definito se ne ravvede la necessità di un suo aggiornamento integrandolo, sia nelle parti normative che in quelle economiche, anche alla luce della Direttiva del Consiglio dell'Unione Europea n° 86 dell'8 ottobre 2001, che riguarda il coinvolgimento dei lavoratori nella futura Società Europea.

Tutto ciò premesso si richiede:

1) Funzionamento delle Relazioni Sindacali

Tenuto anche conto del nuovo assetto strutturale dell'azienda, si richiede l'aggiornamento di quanto previsto nel precedente accordo all'articolo 3 lettere a), b2), b3) e di quanto previsto dalla Dichiarazione Congiunta riferita allo stesso articolo 3.

Su questo tema, inoltre, si richiede la costituzione del Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità quale nuovo strumento bilaterale a cui le parti, nel rispetto della specifica legge, potranno assegnare il compito di progettare e programmare corsi di formazione finalizzati alla promozione di tali opportunità anche ricorrendo ai fondi Nazionali ed Europei per tali fini previsti.

2) In tema di Formazione Professionale

Valutato il confronto che su questo tema le parti hanno prodotto nel corso di vigenza del precedente accordo;

Constatato che lo sviluppo e la gestione di tale materia assume rilevanza anche a fronte dei possibili processi di riorganizzazione aziendale ed in particolare nel settore;

Considerato che i processi di riorganizzazione sopra richiamati, produrranno l'esigenza di definire nuove funzioni e nuove competenze professionali per le quali sarà necessario predisporre progetti formativi volti a qualificare e riqualificare i lavoratori della Danka e più in generale gli addetti al settore;

Preso atto infine dell'impegno dell'azienda ad operare sul versante della formazione, si richiede che la stessa abbia i seguenti indirizzi/obiettivi:

Formazione Continua e/o Permanente Finalizzata a:

- corsi per la definizione di nuovi profili professionali con particolare riguardo a quelli conseguenti allo sviluppo delle tecnologie digitali e del commercio elettronico;

- corsi di riqualificazione dei lavoratori Danka per la loro ricollocazione in ambito aziendale o in quello di

settore;

- corsi specifici per i Quadri avuto riguardo alla possibilità di utilizzo della struttura bilaterale Quadrifor;
- corsi di lingua inglese, anche mediante utilizzo delle 150 ore previste dal CCNL.

Per tali indirizzi/obiettivi si richiede di predisporre specifici progetti da sottoporre alle istanze nazionali ed europee competenti all'erogazione e all'utilizzo dei fondi per la formazione.

3) In Tema di Assistenza Sanitaria Integrativa al S.S.N.

Su questo tema, si richiede di definire le modalità e i relativi costi, per l'attivazione di una polizza assicurativa a favore dei dipendenti Danka, quale forma di Assistenza Sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale.

In tale contesto, nel mentre si conferma quanto in materia assicurativa ; previsto sia dal precedente accordo che dal regolamento aziendale, si dichiara la disponibilità a concorrere alle spese della polizza, ove questa fosse a copertura anche del nucleo familiare.

4) Permessi

Tenuto conto della nuova legislazione in materia (Congedi Parentali), si richiede lo aggiornamento e l'integrazione di quanto previsto al punto B) dell'articolo 5 del precedente accordo.

5) In tema di Procedure Normative

In coerenza con quanto dichiarato in premessa alla presente piattaforma rivendicativa, si richiede l'aggiornamento e l'armonizzazione delle normative inerenti le materie di cui agli articoli 4, 5 e 6 del precedente accordo quali:

- Orario di lavoro Orario flessibile Ambito di Applicazione Regolamento;
- Straordinari Assenze per ragioni di Servizio Ferie Rol Norme e Procedure;
- Trasferimenti e Missioni Norme e Procedure;

6) Malattia

si richiede l'integrazione al 100% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 21° giorno

7) Gestione Auto

fermo restando la titolarità dell'azienda sulla scelta della tipologia delle auto e sulle forme contrattuali per l'acquisizione di tali mezzi di trasporto, si richiede di definire, ai soli fini fiscali e nel rispetto delle norme di legge, modalità tese a semplificare quanto di spettanza economica dovuto dai lavoratori che utilizzano in forma promiscua l'auto aziendale;

8) Mensa

si richiede l'aggiornamento e l'armonizzazione del valore del Ticket, elevandolo fino alla soglia economica defiscalizzata per legge;

9) Premio di Risultato

Su questo tema, tenuto conto del nuovo modello commerciale ed organizzativo, si richiede uno specifico confronto volto alla ricerca di ulteriori parametri o nuovi indicatori, rispetto a quelli giindividuati con il precedente accordo, su cui misurare le quote di incremento economico del premio di risultato, da valere quale nuova definizione di Salario Variabile.